

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI DAN PELATIHAN SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI

Welly Aji Nugroho¹

Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri

Ajilana100@gmail.com

Abstract

This research belongs to the causal association research model, with a focus on PT. BOGA CEMERLANG KEDIRI. Research to determine the effect of the variables of motivation, training, and work discipline. achievement of PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI. The method of collecting research data is by issuing a questionnaire. The target population of this study was 40 people. If using the saturated sampling method, the sample used to analyze the data is 40 samples, including various types of instrumental tests with the SPSS 23 application. The results show the variables of motivation, performance, and work discipline that affect performance. The results of the analysis with a coefficient of determination of 87.8% indicate that work performance is influenced by motivation, motivation and work discipline, while the remaining 12.2% is influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: motivation, training, work discipline, work performance

Abstrak

Penelitian ini tergolong kedalam model penelitian asosiasi kausal, dengan fokus pada PT. BOGA CEMERLANG KEDIRI. Penelitian bermaksud untuk mengetahui pengaruh variabel terikat motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja. prestasi PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI. Metode pengumpulan data penelitian adalah dengan mengeluarkan kuesioner. Populasi sasaran penelitian ini adalah 40 orang. Apabila menggunakan metode sampling jenuh, sampel yang digunakan untuk analisis data sebanyak 40 sampel, meliputi uji instrumental meliputi berbagai jenis uji dengan aplikasi SPSS 23. Hasil menunjukkan variabel motivasi, kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis dengan koefisien determinasi sebesar 87,8% menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: motivasi, pelatihan, disiplin kerja, prestasi kerja

PENDAHULU

Pegawai atau karyawan selaku sumber daya perusahaan sangat amat penting keberadaannya untuk meningkatkan produktivitas atau kesuksesan perusahaan. diperlukan pengembangan sumber daya di tingkat mikro untuk merencanakan, meningkatkan kapasitas, dan mengedukasi pegawai atau karyawan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Sedangkan di tingkat makro, peningkatan sumber daya dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas atau kapasitas sumber daya, sehingga dapat mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan baik, dan pada akhirnya bisa dimanfaatkan untuk kesejahteraan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang terdapat pada diri suatu pribadi seseorang. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan, maka diperlukan manajemen pengembangan secara maksimal di lingkungan kerja (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya. Prestasi kerja penting untuk aktualisasi diri. Seorang karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja akan kesulitan untuk mencapai kematangan intelektual, bahkan akan merasa frustrasi pada pekerjaan yang dilakukannya, dan mengakibatkan catatan kehadiran menurun daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, prestasi kerja sangat penting bagi karyawan dan organisasi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. faktor prestasi kerja yang harus dipelajari antara lain kualitas dan kuantitas kerja, kecakapan kerja serta perilaku kerja. Karyawan harus memiliki tolak ukur kemajuannya kerjanya, meskipun mereka belum diberi penghargaan atas pekerjaannya, mereka tetap menginginkan umpan balik dan hukuman atas kegagalannya (Sunnyoto, 2013). Agar

karyawan dapat bekerja secara aktif, salah satu upaya paling tepat yang harus dilakukan perusahaan adalah memberikan motivasi kepada karyawan.

Motivasi merupakan rangkaian perilaku serta nilai yang memiliki pengaruh pada pribadi seseorang untuk meraih sesuatu yang telah ditentukan sejalan dengan tujuan pribadinya. Perilaku serta nilai ini tidak terlihat dan bisa memberikan mendorong pada pribadi seseorang untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan mereka. Dorongan terdiri dari dua bagian yaitu: arah tingkah laku (bekerja untuk meraih tujuan) dan intensitas tingkah laku (intensitas dalam pekerjaan) (Sutrisno, 2017).

Motivasi ialah kekuatan potensial pada diri setiap manusia dan bisa dikembangkan sendiri maupun dari kekuatan dari luar yang mampu mempengaruhi setiap individu dan kekuatan tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerjanya secara positif maupun negatif, tergantung situasi serta kondisi yang dihadapi oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan faktor penting karena berkaitan langsung dengan tingkat prestasi kerja (Hasibuan, 2016)

Selain Motivasi, pelatihan kerja juga diperlukan bagi karyawan, agar tercapai produksi yang lebih baik serbat dapat dicapai dengan lebih mudah dan aman. Pelatihan merupakan salah satu upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mempelajari pengetahuan efektif serta penerapannya, sehingga dapat meningkatkan keterampilan, keahlian, serta sikap yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pelatihan merupakan proses pembekalan jangka pendek yang mempunyai prosedur sistematis guna untuk mempelajari pengetahuan teknis untuk tujuan yang terbatas. Dengan adanya pelatihan kerja pada perusahaan, karyawan dapat memiliki kemampuan bersaing dengan perusahaan lain (Mangkunegara, 2016). Melalui pelatihan akan mempengaruhi prestasi kerja setiap karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai hasil kerja dalam waktu yang telah ditentukan, kualitas kerja memenuhi standar, karyawan selalu bisa diandalkan, mempunyai gagasan, rajin dan disiplin, serta berperilaku baik pada saat bekerja di Lingkungan perusahaan.

Disiplin juga sangat penting, karena hal ini menjadi faktor dalam perkembangan suatu perusahaan menuju perusahaan yang berkembang. Disiplin ialah tingkat kepatuhan terhadap aturan yang ada. Jika aturan dalam disiplin tersebut dilanggar maka akan dikenakan hukuman ataupun sanksi. Disiplin merupakan cara yang digunakan guna menangani masalah. Kebijakan dalam peraturan sumber daya yang disusun dengan baik harus memiliki keteria bersifat konsisten, dapat diterapkan, mudah dimengerti, harus memiliki suatu alasan yang jelas dan wajib disebarluaskan pada setiap karyawan.

PT. ARTA BOGA CEMERLANG merupakan salah satu perusahaan dengan kinerja yang kurang baik di bagian divisi pemasarannya. PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI merupakan salah satu perusahaan distribusi Kediri. Perusahaan ini memasarkan produk dari Orang Tua Group, seperti teh gelas, baterai karbon-seng ABC, baterai alkaline ABC, Kratingdaeng, sikat gigi FORMULA, dan wafer TANGO.

Rendahnya Prestasi kerja karyawan berdampak negatif pada perusahaan, karena mengakibatkan penurunan profitabilitas perusahaan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian finansial, seperti berkurangnya laba, pada tahun 2019 perusahaan pernah mengalami penurunan keuntungan padahal sebelumnya perusahaan mampu meraup keuntungan mencapai 84%. Kesimpulannya penurunan penjualan akan menyebabkan penurunan laba perusahaan.

Para karyawan divisi pemasaran masih kerap melakukan kelalaian, seperti mencatat tanggal kunjungan, nama toko dan alamat lengkap toko, dll, laporan menjadi berantakan akibat coretan pada laporan kesalahan tersebut. Toko yang dikunjungi adalah berbagai toko, pusat perbelanjaan dan gerai lainnya di semua lapisan masyarakat, sehingga banyak kalangan dapat menikmati produk dari Orang Tua group. Dan masih rendahnya Prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan ketepatan waktu hasil pekerjaan, karena karyawan bagian pemasaran biasanya memberikan laporan kunjungan ke luar rumah yang relatif terlambat. Laporan tersebut seharusnya sudah diserahkan pada hari yang sama dengan kunjungan, namun sebagian karyawan akan pada keesokan harinya. Selain itu, karyawan PT. ARTA BOGA CEMERLANG divisi pemasaran yang masih sering tidak datang tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengajukan judul "Analisis Faktor Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada divisi Pemasaran PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI"

METODE

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Teknik survei menggunakan teknik random. Pemeriksaan dilakukan di PT. Arta Boga Cemerlang Kediri, Bagian Pemasaran.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, tingkat validitas alat yang digunakan cukup baik. Nilai hitung semua butir pernyataan di atas lebih besar dari rtabel, yaitu 0,602. Oleh karena itu, semua item yang dinyatakan dalam alat investigasi dinyatakan sah..

Tabel 1
Hasil Ujicoba Validitas Instrumen Penelitian

No	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,747	0,602	Valid
	X1.2	0,757	0,602	Valid
	X1.3	0,704	0,602	Valid
	X1.4	0,679	0,602	Valid
	X1.5	0,841	0,602	Valid
	X1.6	0,847	0,602	Valid
Pelatihan	X2.1	0,760	0,602	Valid
	X2.2	0,655	0,602	Valid
	X2.3	0,795	0,602	Valid
	X2.4	0,584	0,602	Valid
	X2.5	0,723	0,602	Valid
	X2.6	0,827	0,602	Valid
Disiplin kerja	X3.1	0,820	0,602	Valid
	X3.2	0,802	0,602	Valid
	X3.3	0,779	0,602	Valid
	X3.4	0,477	0,602	Valid
	X3.5	0,668	0,602	Valid
	X3.6	0,768	0,602	Valid
Prestasi kerja	Y1.1	0,816	0,602	Valid
	Y1.2	0,640	0,602	Valid
	Y1.3	0,799	0,602	Valid
	Y1.4	0,696	0,602	Valid
	Y1.5	0,785	0,602	Valid
	Y1.6	0,730	0,602	Valid
	Y1.7	0,724	0,602	Valid
	Y1.8	0,693	0,602	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Selanjutnya dari uraian uji reliabilitas di atas akan dijelaskan pada tabel 2 di bawah ini yang menunjukkan nilai dari ketiga variabel memiliki nilai dibawah *cronbach's alpa* sebesar 0,06 :

Tabel 2
Hasil Ujicoba Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji	Keterangan
Motivasi	0,60	0,792	Reliabel

Pelatihan	0,60	0,781	Reliabel
Disiplin	0,60	0,783	Reliabel
Prestasi Kerja	0,60	0,779	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS 23 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	-.914	2.180	
	Motivasi	.408	.157	.341
	Pelatihan	.320	.108	.218
	Disiplin Kerja	.611	.163	.473

Sumber: Data diolah, 2021.

a) Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = -0,941 + 0.408 X_1 + 0,320 X_2 + 0,611 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dikatakan bahwa:

- a = Konstanta sebesar -0,941 merupakan nilai konstanta bernilai negatif, artinya jika skor variabel dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor Prestasi kerja akan semakin berkurang.
- X1 = Untuk koefisien variabel Motivasi sebesar 0.408 artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan dan variabel lain diasumsikan konstan, maka tingkat Prestasi kerja akan naik sebesar 0, 408, dan sebaliknya jika setiap penurunan 1 satuan variabel Motivasi, maka tingkat Prestasi kerja akan menurun sebesar 0,408. Dilihat dari tabel diatas, variabel Motivasi memiliki nilai positif, artinya setiap kenaikan variabel Motivasi maka tingkat Prestasi kerja akan meningkat.
- X2 = Untuk koefisien variabel Pelatihan sebesar 0.320 artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan dan variabel lain diasumsikan konstan, maka tingkat Prestasi kerja akan naik sebesar 0,320, dan sebaliknya jika setiap penurunan 1 satuan variabel Pelatihan, maka tingkat Prestasi kerja akan menurun sebesar 0,320. Dilihat dari tabel diatas, variabel Pelatihan memiliki nilai positif, artinya setiap kenaikan variabel Pelatihan maka tingkat Prestasi kerja akan meningkat.
- X3 = Untuk koefisien variabel Disiplin kerja sebesar 0.611 artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan dan variabel lain diasumsikan konstan, maka tingkat Prestasi kerja akan naik sebesar 0,611, dan sebaliknya jika setiap penurunan 1 satuan variabel Disiplin kerja, maka tingkat Prestasi kerja akan menurun sebesar 0,611. Dilihat dari tabel diatas, variabel Disiplin kerja memiliki nilai positif, artinya setiap kenaikan Prestasi kerja maka tingkat Prestasi kerja akan meningkat.

b) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.937 ^a	.878	.868	1.946
---	-------------------	------	------	-------

Sumber: Data diolah, 2021.

Dari nilai R-squared sebesar 0,878 atau 87,8%, menunjukkan sebenarnya 87,8% prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi (X1), pelatihan (X2) dan disiplin (X3), dan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

c) Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Hasil dari perhitungan uji statistik t dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6.
Hasil Uji-t (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.420	.677
	Motivasi	2.599	.013
	Pelatihan	2.968	.005
	Disiplin Kerja	3.749	.001

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1 : Nilai motivasi adalah $0,013 < 0,05$ yang artinya motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Arta Boga Cemerlang Kediri, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- H2 : Nilai pelatihan adalah $0,005 < 0,05$ yang berarti pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Arta Boga Cemerlang Kediri ada, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima
- H3 : Nilai disiplin adalah $0,001 < 0,05$ yang artinya harga berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. Arta Boga Cemerlang Kediri, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima

2) Uji F

Tabel 7
Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.689	3	328.230	86.702	.000 ^b
	Residual	136.286	36	3.786		
	Total	1120.975	39			

Sumber: Data diolah, 2021.

Dapat disimpulkan sesungguhnya nilai Fhitung=86,702 > ftable=2,87 atau nilai sig=0,000 << 0,05 berarti menolak H0. Artinya secara simultan variabel bebas yaitu motivasi, pelatihan, dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI secara parsial.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI secara parsial.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI secara parsial.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja di PT. ARTA BOGA CEMERLANG KEDIRI secara simultan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- [2] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*. Bumi Aksara.
- [3] Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [4] Ratnasari, S. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 43–50.
- [5] Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- [6] Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya (jilid 1)*. CAPS (Center For Acedemic Publising Service).